

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25578 RESOLUCION de 16 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 28 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «INDUSTRIA ESPAÑOLA DE ALUMINIO, SOCIEDAD ANONIMA»

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Ambitos de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial*.-Afectará a los Centros de trabajo que la «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima» (INESPAL), tiene en Madrid (oficinas centrales) y a las delegaciones comerciales, almacenes y depósitos dependientes de las mismas.

Art. 2.º *Ambito temporal*.-Se extenderá al período comprendido entre el 1 de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 1990.

No obstante, mantendrán su vigencia específica aquellos pactos concretos para los que se haya establecido distinto período.

Art. 3.º *Ambito funcional*.-Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de la «Industria Española del Aluminio, Sociedad Anónima», con la expresa salvedad y a todos los efectos, de los «Puestos de Función Directiva» de Mandos y Técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el sistema de valoración HAY, alcanzan en la Empresa el nivel IX o superior.

Art. 4.º *Ambito personal*.-Se extenderá a los trabajadores de los Centros mencionados con excepción de:

Los que ocupen puestos de Función Directiva.

Los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos, estén ya ligados a la Empresa por un contrato individual que haya previsto la exclusión.

No obstante, se les reconoce a estos últimos el derecho a registrarse por el Convenio Colectivo si así lo desearan.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *Principio general*.-La Dirección de la Empresa ejercerá las facultades de organización del trabajo que le corresponden, de acuerdo con la normativa vigente y con el presente Convenio Colectivo. Correlativamente, la representación de los trabajadores tendrá, en esta materia las competencias que por estas mismas vías normativas le vengan atribuidas.

Art. 6.º *Valoración de puestos de trabajo*.-Se aprueba la valoración y jerarquización de los puestos de trabajo incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo y que se recoge en el anexo número 1.

La documentación final del trabajo desarrollado por el equipo técnico de valoración ha sido:

Manual de valoración que comporta, en otras características, la de dar respuesta al contenido del artículo 14 de la derogada Ordenanza

Siderometalúrgica, de forma tal que, en los resultados de la valoración están ya incluidos ineludiblemente los conceptos a que se referían los artículos 77 y 79 de la misma.

Jerarquización y niveles resultantes.

Parrillas de factores y grados de factor en las que figura la totalidad de los puestos valorados.

Estas parrillas serán estables, sólo variarán por variación organizativa y servirán de referencia obligada para:

Valorar nuevos puestos de trabajo.

Revisar puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente.

En todo caso, la valoración tiene carácter de provisional. Dentro de la vigencia del propio Convenio, se procederá a su revisión si bien sobre las bases siguientes:

Se efectuará con el mismo manual.

Los cambios, fundados exclusivamente en razones de estricta aplicación del propio manual, podrán serlo en ambas direcciones y no afectarán, globalmente, más del 5 por 100 de las personas sujetas a valoración.

Art. 7.º *Nuevas valoraciones*.-Las valoraciones de nuevos puestos de trabajo o las revisiones de puestos cuyo contenido haya variado sustancialmente, se aprobarán a propuesta de la Dirección por la Comisión Única constituida a tal efecto.

Dicha Comisión será paritaria y estará integrada en cada una de sus representaciones de la Dirección y de los trabajadores por el número de miembros que se acuerde en la primera sesión de la Comisión de Seguimiento del presente Convenio.

Tal Comisión tendrá como objetivos específicos los siguientes:

Conseguir que las nuevas valoraciones respondan correctamente a las parrillas de referencia.

Evitar el paulatino deterioro de la valoración establecida.

El Comité de Empresa del Centro de trabajo deberá:

Disponer de las descripciones de los puestos de trabajo, objeto de la valoración, en su propio ámbito, con una antelación de al menos diez días con respecto a la fecha de reunión.

Emitir para la propia Comisión de Valoración informe sobre los nuevos puestos a valorar o, en su caso, a revisar.

Los efectos económicos serán los siguientes:

En caso de revisión: Los efectos económicos de la nueva calificación se retrotraerán a la fecha en que formalizó la reclamación el empleado o la de petición del Jefe de Servicio, si esta fue la vía utilizada.

En el caso de valoración de nuevos puestos: Los efectos económicos tendrán vigencia a partir de la fecha en que el trabajador comience a desempeñar el puesto.

Art. 8.º *Jornada*.-La jornada en cómputo anual será:

En 1988, de 1.780 horas de trabajo efectivo.

En 1989, de 1.740 horas de trabajo efectivo.

En 1990, de 1.736 horas de trabajo efectivo.

Art. 9.º *Vacaciones*.-Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Los períodos de disfrute se precizarán en los calendarios laborales.

Los restantes días no laborables, una vez ajustado al calendario la jornada anual pactada, se disfrutarán preferentemente de forma colectiva y planificada.

Art. 10. *Descansos*.-Los descansos en las jornadas continuadas cuya duración esté comprendida entre siete y media y ocho, serán treinta minutos, que se considerarán como de trabajo efectivo.

En las jornadas continuadas cuya duración sea superior a siete horas e inferior a siete y media diarias, la duración del descanso intermedio será de veinticinco minutos.

En jornadas de duración inferior no se modifica la actual situación. En las máquinas básicas y en los servicios mínimos indispensables, los descansos podrán ser no simultáneos, no mediando más de hora y media entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último.

El ajuste del período de descanso rotativo en la jornada de trabajo se acordará entre la Dirección y el Comité.

Art. 11. *Calendario laboral*.-Los calendarios laborales se acordarán entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 12. *Horarios*.-Los horarios de trabajo se especificarán en el correspondiente calendario laboral. Sin perjuicio de los criterios para disfrute de días no laborales en exceso de las vacaciones, expuestos en el artículo 9.º, también deberá procurarse la aplicación de parte de este tiempo a la mejora y racionalización de los horarios diarios en cuanto a duración y equilibrio de la jornada en invierno.

Salvo nuevos acuerdos durante la vigencia del Convenio el horario laboral será el siguiente:

Invierno

Mañanas:

Entrada: De ocho quince a ocho treinta horas.

Salida: A las catorce horas.

Tardes:

Entrada: De quince a dieciséis horas.

Salida: De diecisiete treinta a dieciocho cuarenta y cinco horas.

Jornada diaria: A las ocho y quince horas.

Continuada: (Desde el primer lunes de junio al último viernes de septiembre).

Mañana:

Entrada: A las ocho horas.

Salida: A las quince horas.

Descanso bocadillo: Veinticinco minutos (dentro del Centro de trabajo).

Tardes: Libres.

Jornada diaria: Siete horas.

Los horarios señalan el momento de iniciación y finalización de las tareas en el propio puesto de trabajo.

Los mandos directivos podrán autorizar en el supuesto de trabajo a turnos, el relevo en el propio puesto, con un margen de diferencia sobre el horario teórico no superior a treinta minutos condicionado al acuerdo de los trabajadores afectados y a que no se generen variaciones de salario entre ellos por esta causa.

Art. 13. *Movilidad funcional.*—Ambas partes la conciben como un recurso organizativo de la Dirección en orden a situar los recursos humanos disponibles, transitoria o indefinidamente, en los servicios, zonas o puestos donde las necesidades del trabajo, su correcta ordenación o la mejor adaptación del trabajador lo requieran.

Esta facultad organizativa se desarrollará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente, se observarán las garantías profesionales y económicas previstas en el citado artículo y las contenidas en el 23.4 del mismo texto legal, en caso de movilidad funcional descendente.

El proceso de movilidad funcional no operará contra la cobertura de vacantes convenida para el régimen de ascensos.

Se consolidarán, no obstante, las diferencias económicas pertinentes cuando en la movilidad ascendente se cumplan los siguientes plazos:

Ciento veinte días naturales, consecutivos en el plazo de un año, o Doscientos cuarenta días naturales, consecutivos o no en el plazo de dos años.

Los días de vacaciones y los de permiso retribuido —no computables a efectos de consolidación— no interrumpirán la condición de continuidad entre los inmediatos anteriores e inmediatos posteriores a ellos.

El desempeño de media jornada o más, debe computarse, a estos efectos, como día completo y debe, a su vez, retribuirse como tal, si procede.

En cumplimiento de cuanto se dispone en el artículo 64, 1.8. a) del Estatuto del Trabajador, el Comité del Centro será informado detalladamente:

Con carácter previo, en los casos que por su importancia se disponga de planificación y en los restantes que pueda preverse.

Tan pronto sea posible, ante situaciones imprevistas o producto de la operatividad diaria.

En todos los casos se deberá tener en cuenta los problemas de seguridad y adaptación que pudieran plantearse al trabajador.

CAPITULO III

Productividad

Art. 14. *Objetivo prioritario.*—Se acuerda que es prioritario conseguir, en cada momento, la óptima productividad en los Centros de trabajo.

Cuando se constate una saturación estable de capacidad en las instalaciones básicas que no pueda resolverse con medios económicos proporcionados, se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, al ser considerada tal circunstancia como una de las comprendidas en este artículo, comportando para el Comité de Centro o, en su caso, para los Delegados de Personal la obligación de estudiar las modificaciones de régimen de trabajo que pudieran derivarse.

La misma consideración merecerán aquellos servicios especiales que por su propia naturaleza, objetivamente acreditada, lo requieran.

A este respecto se procederá de la siguiente forma:

La Dirección remitirá al Comité de Centro y Delegados de Personal, en su caso, junto con la determinación de las modificaciones de régimen de trabajo precisas, el razonamiento y prueba objetiva de su necesidad, así como el número de trabajadores afectados.

El Comité de Centro y Delegados de Personal, en su caso, emitirán su informe, favorable o desfavorable, en el plazo de cinco días laborables.

Para la dotación de personal en estos servicios se preferirá a los trabajadores que voluntariamente acepten el cambio.

Art. 15. *Absentismo.*—Ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia, tendiendo hacia el mejor de los índices en Centros de sus características.

A tal efecto se fija como objetivo la mejora acumulativa de una décima en el índice absoluto de absentismo en los años 1989 y 1990.

A su vez, se tendrán en cuenta los índices concretos de absentismo por enfermedad, en orden a regular las incapacidades laborales transitorias por este concepto.

Art. 16. *Incentivos.*—Con efecto de 1 de enero de 1988 se implanta un sistema indirecto y colectivo de incentivo cuyos valores a rendimiento 100 figuran en las tablas anexas. Sus márgenes de variabilidad se fijan en los parámetros siguientes:

Para rendimientos inferiores al mínimo exigible (75 por 100) la percepción será del 49 por 100 del valor de la prima indirecta a rendimiento 100.

Para rendimiento máximo (105 por 100) la percepción será del 117 por 100 del valor de la prima a rendimiento 100.

Desde el momento de la implantación los índices de rendimiento se fijarán, mensualmente, en función de la media ponderada de los registrados en las fábricas que lo tengan en vigor. A medida que vayan estableciéndose en las restantes fábricas los resultados se irán incorporando al cálculo.

Se prevé una etapa de ensayo de un semestre, con el fin de analizar desajustes importantes que pudieran producirse o de decidir sobre la conveniencia de incorporar indicadores propios del Centro.

CAPITULO IV

Retribución

Art. 17. *Estructura retributiva.*—Pacto de retribución global: La presente estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global.

Conceptos que la integran: Estará integrada por los conceptos únicos que a continuación se expresan, y por el número de pagas que se indican:

Salario o sueldo base.
Complemento salarial.
Complementos personales:

- Antigüedad.
- Garantía personal.

Complementos de puesto:

- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Sábados, domingos y festivos.
- Plus de subvención de comida.
- Plus de transporte.

Complementos de cantidad/calidad:

- Incentivos o primas.

Complementos periódicos:

- Gratificaciones extraordinarias.
- Gratificación de vacaciones.

Pagos: La prestación de servicios en la jornada laboral completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:

Pagos ordinarios: Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año, con fecha de abono el penúltimo día laboral de cada mes. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan de los siguientes conceptos:

Salario base.
Complementos personales:

- Antigüedad.
- Garantía personal.
- Complemento salarial.

Complementos de puesto:

- Turnicidad.
- Nocturnidad.
- Sábados, domingos y festivos.

Complementos de cantidad/calidad:

- Incentivos o primas.

Gratificaciones extraordinarias: Su número será de dos en el año. Serán de una mensualidad cada una de ellas y estarán integradas exclusivamente por los siguientes conceptos:

Salario o sueldo base.
Complemento salarial.

Complementos personales:

Antigüedad.

Garantía personal.

Se abonarán en las siguientes fechas:

15 de julio.

15 de diciembre.

Otras gratificaciones: Se percibirá igualmente una gratificación especial de vacaciones, abonable el 15 de septiembre.

Regulación y devengo de los distintos conceptos: Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada uno de los niveles retributivos serán las que aparecen en las tablas anexas.

Antigüedad: Se devengará por trienios cumplidos cuyo valor en pesetas aparece recogido en las tablas anexas.

Los aumentos periódicos comenzarán a retribuirse a partir del 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de julio, si es posterior.

Complementos de puestos, de turnicidad, nocturnidad y sábados, domingos y festivos: Las tablas recogen los valores anuales para los distintos regímenes/tipo. Aparecen desglosadas en valores/año por turnicidad, por nocturnidad y por domingos y festivos.

El cálculo de los valores unitarios se efectuará dividiendo estos valores año por el número de unidades de devengo (días, horas, etc.) que comprenda el régimen standard de que se trate. Las percepciones reales se obtendrán multiplicando el valor unitario por el número de unidades de devengo efectivamente realizado.

Para los pluses en que sea preceptiva una percepción durante las vacaciones, el valor unitario tendrá en cuenta esta circunstancia.

Para regímenes de trabajo no recogidos expresamente en la tabla se calcularán, por procedimientos estrictamente matemáticos, los valores anuales correspondientes y se actuará con ellos en la forma indicada en el párrafo anterior.

Plus de subvención de comida: A efecto de aplicación de tablas retributivas y donde y cuando exista el régimen de trabajo de jornada fraccionada, se seguirá la normativa siguiente:

El personal sujeto a régimen de jornada fraccionada y que, además, en su Centro de trabajo no haya un sistema de servicio de comidas subvencionadas, percibirá por cada día real de trabajo en dicho régimen de jornada fraccionada un plus especial cuya cuantía se recoge en las tablas anexas.

Dicho plus desaparecerá automáticamente en el momento en que se cese en el expresado régimen de trabajo, o se ponga un sistema de comidas subvencionadas.

Plus subvención transporte: Se percibirá por día de trabajo, en la cuantía establecida en la tabla de pluses.

Complementos de cantidad/calidad: La tabla recoge los valores correspondientes a las primas indirectas.

Los correspondientes al período de vacaciones se abonarán en base al promedio de los tres meses inmediatos anteriores a la fecha inicial de su disfrute.

Gratificaciones extraordinarias: Serán concedidas en proporción al tiempo de plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

La de julio, en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.

La de diciembre, en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.

Gratificación de vacaciones: Su cuantía será idéntica para todos los niveles retributivos. Se abonará por una sola vez.

Será proporcional al propio período de vacaciones que corresponda al trabajador afectado.

Fórmulas de prorrateo: A efectos de jornadas personales inferiores a la general de la respectiva modalidad de trabajo en cada Centro, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

La percepción anual del afectado será directamente proporcional, en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente al nivel de valoración del puesto que ocupe.

Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

En el supuesto de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos.

Al margen de ello, dicho tipo de ausencias no se considerará como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

Art. 18. *Cuantía retributiva*.—Se establece como línea salarial objetivo, a alcanzar en la forma que a continuación se expresa, la que se recoge en las tablas anexas. Se aclara que dicha línea ya recoge, sobre la que ha servido de punto de partida en los trabajos, un incremento del 5,8 por 100.

Se establecen como líneas auxiliares tres líneas paralelas a la línea objetivo, situadas por debajo de ésta, al 3, 7 y 10 por 100, respectivamente.

Con efecto al 1 de enero de 1988 se revisarán los salarios en la forma siguiente:

Las retribuciones individuales al 31 de diciembre de 1987 se incrementarán en el 5,8 por 100.

Se exceptúan de dicho incremento las «garantías personales» existentes con anterioridad a la firma del Convenio, que recibirán el tratamiento que para cada una de ellas estuviera actualmente establecido.

Efectuado dicho incremento se readaptarán las pesetas totales individuales a la nueva estructura retributiva en función del nivel correspondiente al respectivo puesto de trabajo.

A quienes, hecha la anterior readaptación, permanezcan por debajo de alguna de las líneas auxiliares o de la propia línea objetivo, se les subirá hasta la línea inmediata superior más próxima a su propia situación de todo tipo de garantías y conceptos no explicitados en la nueva estructura retributiva.

Se establece una garantía global, por todos los conceptos (salarios, primas, antigüedad, deslizamientos por valoración, etc.) del 6,8 por 100.

Aquellos que por el juego de la garantía de incremento mínimo para 1988 o cualquier otra causa correlacionada con la propia aplicación de la propia estructura retributiva, quedarán con importes totales por encima de la línea objetivo, mantendrán la diferencia sobre ésta como «garantía personal». Esta garantía sólo será absorbible por cambio de nivel retributivo y tendrá, durante su vigencia, los mismos incrementos salariales que tenga la línea objetivo.

Para los años siguientes se actuará de la siguiente forma:

1989: La línea objetivo y las auxiliares se elevarán en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más 1,4 puntos.

1990: La línea objetivo y las auxiliares se elevarán en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más 1,6 puntos.

En cada uno de los años indicados, las personas situadas en las respectivas líneas auxiliares —o, entre ellas, por efecto de la garantía del 6,8 por 100 establecida para el año 1988— pasarán a la inmediata superior.

Al 1 de enero de 1991, se consumará el último salto desde la línea inmediata inferior a la línea objetivo, hasta ésta.

Art. 19. *Pacto específico sobre horas extraordinarias*.—Al amparo de lo dispuesto en el Decreto 178/1973, y a efectos de la normativa contenida en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, los valores hora para la aplicación del recargo por realización de horas extraordinarias serán las contenidas en las tablas anexas, referidas a esta materia.

Art. 20. *Cláusula de revisión*.—En cada uno de los años de vigencia del Convenio procederá, en su caso, la revisión salarial conforme a los siguientes criterios:

A) Para 1988, las tablas de retribuciones llevan incorporados un incremento sobre 31 de diciembre de 1987 del 5,8 por 100 equivalente al aumento del IPC en aquel año.

Para los restantes años de vigencia del Convenio, si el IPC real fuera distinto al previsto se procederá de la forma siguiente:

1. La línea objetivo del año correspondiente se revisará, en más o menos, en razón a la diferencia porcentual entre el IPC real y el previsto.

2. Los trabajadores que, personalmente, hubieran tenido un incremento individual real, por aplicación de la totalidad de las cláusulas del propio Convenio (excluidos los deslizamientos por vencimiento de nueva antigüedad o por ascensos inferior a los siguientes valores:

1989: IPC real + 1,4.

1990: IPC real + 1,6.

Peribirán con efectos al día 1 de enero del respectivo año la diferencia entre los valores anuales expresados y el incremento individual real que ya hubieran experimentado.

No procederá revisión alguna al personal que no se encuentre en la expresada circunstancia.

3. Al 1 de enero del año siguiente se considerará como línea objetivo base la que resulte de la revisión establecida en el punto 1.

Esta línea servirá de referencia para la construcción de las líneas auxiliares precisas.

B) No obstante lo anterior, se revisarán los valores de las tablas de retribución, de forma provisional y a cuenta, de acuerdo con las normas y condiciones siguientes:

1. La vigencia de la revisión provisional se concretará al segundo semestre de cada año en que proceda no dando lugar, por tanto, a atrasos o regularizaciones por el primer semestre.

2. Procederá la revisión provisional cuando el IPC real acumulado del primer semestre de cada año supere al IPC previsto para ese mismo período (mitad del previsto anual).

3. Las tablas provisionales incorporarán la diferencia entre IPC real y previsto del período mencionado.

4. Las tablas provisionales perderán su vigencia al 31 de diciembre y se elaborarán las definitivas del año de acuerdo con lo pactado en A) (cláusula de revisión anual).

5. La revisión se practicará de acuerdo con los mismos criterios de aplicación señalados en el apartado A).

6. Para el caso de que el Gobierno no fijara IPC para 1990, se utilizará como IPC previsto el mismo que el año anterior (3 por 100).

CAPITULO V

Acción social

Art. 21. *Seguridad Social complementaria.*-En materia de Seguridad Social complementaria se establecen los siguientes pactos:

Para el personal procedente de la antigua Alugasa, se mantienen las actuales pólizas cerradas referentes a jubilación, viudedad, orfandad y accidentes (artículo 44).

Se mantendrán, igualmente, las actuales pólizas abiertas de ENDASA para el personal procedente de dicha Empresa, anexos II, III y IV del Convenio de la antigua ENDASA.

A la vista del estudio que se está realizando para aplicación de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones se establecerá el régimen definitivo, acomodado a dicha Ley, que deba regir en el futuro. Con la entrada en vigor de dicho nuevo régimen definitivo desaparecerán los regímenes provisionales anteriores.

Art. 22. *ILT por enfermedad.*-Al objeto de regular las situaciones de ILT, se establece:

En el conjunto de los Centros del ámbito del Convenio se establecerá un fondo con aportaciones paritarias de los trabajadores afectados por el Convenio y la propia Empresa. La aportación será del 0,40 por 100 de la retribución bruta respectiva.

Se establece, a su vez, una Comisión Paritaria de Control integrada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección. Esta Comisión tiene como objetivo procurar el control del absentismo por enfermedad. A tal efecto, concederá o denegará, con cargo al fondo constituido, prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría y tendrán el carácter de definitivas.

De esta forma, la Comisión podrá conceder complementos tales que, sumados a las prestaciones de la Seguridad Social, alcancen el 100 por 100 de la retribución neta del propio trabajador, como si éste estuviera en activo.

A este régimen de complementos no le afectaran los tres primeros días de baja, dentro de cada año natural, que correrán a cargo de la Empresa.

Se establece como índice objetivo del ILT por enfermedad para el conjunto de los Centros en 1988 del 1,8 por 100.

En el supuesto de que en el Centro respectivo se haya igualado o mejorado su índice/objetivo de absentismo por este concepto, la Empresa retornará a los trabajadores, individualmente, las cantidades aportadas por éstos al Fondo en el año natural correspondiente.

En el supuesto de que, al final del ejercicio, quede en el Fondo algún remanente, éste se utilizará para minorar la cuota del ejercicio siguiente.

Se establecerá un Reglamento de funcionamiento del Fondo. A tal efecto, y por no tener este Centro todavía elaborado un Reglamento específico, con carácter provisional se aplicará el actual de la Coruña.

Art. 23. *Premios de vinculación.*-Se establece el siguiente plan de etapas para equiparar los premios de vinculación a los mejores valores de los actualmente vigentes:

Los premios correspondientes al personal procedente de la antigua ALUGASA permanecen en sus propios valores.

Los del personal procedente de la antigua ENDASA, así como los correspondientes a «Aluminio Español, Sociedad Anónima», «Alúmina Española, Sociedad Anónima», tendrán el siguiente proceso de acercamiento:

Durante 1988 mantienen sus actuales premios y valores.

A partir del 1 de enero de 1989 desaparecen sus premios actuales para regirse por la escala siguiente:

Premio de vinculación de veinte años.
Premio de vinculación de treinta años.
Premio de vinculación de cuarenta años.

Los valores de estos premios serán los siguientes:

Durante 1989:

Premio de veinte años: Veinte días de retribución.
Premio de treinta años: Treinta días de retribución.
Premio de cuarenta años: Cuarenta días de retribución.

Durante 1990:

Premio de veinte años: Cuarenta días de retribución.
Premio de treinta años: Sesenta días de retribución.
Premio de cuarenta años: Ochenta días de retribución.

Durante 1991:

Premio de veinte años: Dos mensualidades.
Premio de treinta años: Tres mensualidades.
Premio de cuarenta años: Cuatro mensualidades.

A todos los efectos, se considerará como valor/día la retribución anual de conceptos brutos ordinarios fijos dividida por trescientos sesenta. Y valor/mes al anual de los mismos dividido por doce.

El valor de prima se fijará de acuerdo con la media de los doce meses inmediatos anteriores, de acuerdo con el cálculo establecido en el artículo 16. Si fuera necesario se practicarán las revisiones previstas en disposición específica.

Art. 24. *Personal de capacidad disminuida.*-El trabajador que sea declarado incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad, si lo hubiere.

La existencia o no de puesto compatible con su disminución de capacidad será determinada por la Dirección y el Comité del Centro de trabajo.

Cuando la limitación padecida se haya producido con ocasión o por consecuencia del trabajo, el trabajador afectado conservará su nivel a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario de la zona de procedencia.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, procederá:

A tener permanentemente actualizada una relación de puestos de trabajo que deban ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

A destinar a puestos de producción a personas que, estando en la actualidad ocupando puestos de trabajo de los indicados en el párrafo anterior, tengan aptitud física suficiente para ocupar aquellos puestos. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.

La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puestos se realicen.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Art. 25. *Comités de Centros de trabajo.*-Tiempo sindical: Cada uno de los miembros del Comité dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido que, de acuerdo con la dimensión de la plantilla de su Centro, se concede al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y que podrá computarse mensual y globalmente, y, excepcionalmente (como puede ser la negociación del Convenio Colectivo) bimensualmente, entre los miembros del Comité.

No se computará como tiempo sindical el empleado en reuniones en las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la Empresa.

Medios para el Comité: La Dirección de cada Centro facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité o de sus Comisiones de Trabajo.

Cada Comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones, y de carteleras situadas en lugares estratégicos.

Asesoramiento al Comité: El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones, en el interior del Centro y en reuniones con la Dirección, previa y adecuada notificación a ésta.

Comisiones de Trabajo: Si alguno de sus miembros no pertenecieran al Comité, el tiempo invertido por estos componentes se regulará así:

En reuniones convocadas por la Dirección: Se considerará tiempo de trabajo.

El otro caso: Podrá calificarse de permiso no retribuido o imputarse al tiempo sindical.

Otras facultades: La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas establecidas en el Centro de trabajo.

Art. 26. *Secciones Sindicales.*-Reconocimiento: Las Empresas reconocen la existencia de las Secciones Sindicales en Centros de más de 100 trabajadores, cuya representación será ostentada por un Delegado, por cada Sindicato legalmente constituido que acredite circunstancias especificadas en el Convenio Colectivo.

El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en su Centro y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que pertenezca.

Competencias, funciones y responsabilidades: Al Delegado Sindical se le reconocerán las siguientes:

Ostentar la representación de la respectiva Central Sindical y servir de órgano de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección del Centro.

Podrá asistir a las reuniones del Comité del Centro, Comité de Seguridad y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tal órgano admita previamente su presencia.

Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité del Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Central Sindical y a los trabajadores en general, la Dirección del Centro pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Cada Sección Sindical existente en cada Centro de trabajo a tenor del punto 2.1, dispondrá de un local.

Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20 por 100 en el conjunto de «Inespal, Sociedad Anónima», «Aluminio Español, Sociedad Anónima», y «Alúmina Española, Sociedad Anónima», podrán reunir, tres veces al año, a un miembro por cada Sección Sindical. Podrán nombrar, de entre los mismos, un Delegado que ostentará la representación de la respectiva Central Sindical.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de cada uno de ellos la cuota sindical correspondiente.

Art. 27. *Asambleas de Centro.*—El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas, con un máximo de cuatro al año, comenzarán media hora antes del relevo de turnos y terminarán media hora después. Durante su celebración, se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua y de aquellos cuya parada pueda ocasionar perjuicios a las instalaciones.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—La realización y calificación de las horas extraordinarias acomodará a las recomendaciones que han venido estableciendo en el artículo 13 del Acuerdo Interconfederal y el artículo 8 del Acuerdo Económico y Social.

El trabajador podrá optar entre cobrar el importe de las horas extraordinarias realizadas o descansar el tiempo equivalente y percibir la diferencia entre el valor de la hora extraordinaria y de la normal.

TABLAS SALARIALES 1988

Línea objetivo-prima indirecta-valores anuales

Nivel	Salario base (12 men. + +2 extr.)	Compl. salarial (12 men. + +2 extr.)	Prima rto. 100 %	Gratificación vacaciones	Total anual	Antigüedad 1 trienio (12 men. + +2 extr.)
1	1.840.210	74.084	276.031	50.000	2.240.325	58.887
2	1.734.092	72.293	260.115	50.000	2.116.500	55.491
3	1.642.363	70.587	246.354	50.000	2.009.304	52.556
4	1.563.225	68.517	234.484	50.000	1.916.228	50.023
5	1.484.987	67.151	222.747	50.000	1.824.885	47.519
6	1.425.633	65.774	213.845	50.000	1.755.252	45.620
7	1.381.567	64.459	207.235	50.000	1.703.261	44.210
8	1.350.092	63.202	202.513	50.000	1.665.807	43.203
9	1.324.011	62.001	198.602	50.000	1.634.614	42.368
10	1.300.630	60.855	195.094	50.000	1.606.579	41.620
R-10	657.623	18.722	98.643	25.000	799.988	21.044

Líneas auxiliares

Nivel	Línea objetivo	Auxiliar al 3 %	Auxiliar al 7 %	Auxiliar al 10 %
1	2.240.325	2.173.115	2.083.502	2.016.293
2	2.116.500	2.053.005	1.968.345	1.904.850
3	2.009.304	1.949.025	1.868.653	1.808.374
4	1.916.228	1.858.741	1.782.092	1.724.605
5	1.824.885	1.770.138	1.697.143	1.642.397
6	1.755.252	1.702.594	1.632.384	1.579.727
7	1.703.261	1.652.163	1.584.033	1.532.935
8	1.665.807	1.615.833	1.549.201	1.499.226
9	1.634.614	1.585.576	1.520.191	1.471.153
10	1.606.579	1.558.382	1.494.118	1.445.921
R-10	799.988	775.988	743.989	719.989

Horas extraordinarias-valores hora base

(Trieños)

Nivel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0	790	822	855	888	921	953	986	1.020	1.052	1.084	1.117	1.150	1.182
1	746	776	807	838	870	900	931	962	994	1.024	1.054	1.085	1.115
2	707	737	766	795	825	853	884	913	942	971	1.001	1.029	1.058
3	674	701	731	758	786	813	842	870	898	926	953	980	1.009
4	647	673	700	728	755	781	808	834	862	888	915	941	967
5	620	645	671	696	722	748	774	799	825	850	877	902	927
6	599	623	648	673	698	722	748	772	797	822	846	871	896
7	584	609	633	657	681	705	730	754	779	802	826	850	875
8	575	599	623	647	671	694	718	743	767	790	813	837	861
9	567	590	615	638	661	685	708	732	756	779	802	825	848
10	561	584	608	631	654	677	701	724	748	771	794	816	839

Tabla de pluses (valores anuales) 1988

Nivel	10 turnos			15 turnos			17 turnos			20 turnos			21 turnos		
	Turno	Nocturnidad	Sábado, domingo y festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado, domingo y festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado, domingo y festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado, domingo y festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado, domingo y festivo
1	12.491	-	-	12.491	101.084	-	12.491	89.852	124.433	12.491	106.699	168.363	12.491	101.084	213.135
2	13.060	-	-	13.060	99.450	-	13.060	88.400	114.999	13.060	104.975	165.067	13.060	99.450	209.325
3	13.574	-	-	13.574	97.679	-	13.574	86.826	106.204	13.574	103.105	161.675	13.574	97.679	205.306
4	14.479	-	-	14.479	95.774	-	14.479	85.132	98.040	14.479	101.094	158.183	14.479	95.774	201.073
5	14.353	-	-	14.353	94.094	-	14.353	83.639	92.237	14.353	99.321	154.573	14.353	94.094	196.630
6	14.291	-	-	14.291	92.253	-	14.291	82.003	87.020	14.291	97.378	150.867	14.291	92.253	191.975
7	14.213	-	-	14.213	90.261	-	14.213	80.232	82.203	14.213	95.276	147.062	14.213	90.261	187.107
8	14.124	-	-	14.124	88.116	-	14.124	78.325	77.776	14.124	93.011	143.162	14.124	88.116	182.030
9	14.017	-	-	14.017	85.825	-	14.017	76.289	73.725	14.017	90.593	139.162	14.017	85.825	176.739
10	13.900	-	-	13.900	83.386	-	13.900	74.121	70.043	13.900	88.019	135.065	13.900	83.386	171.238

Sub. comida: 200 pesetas/día de trabajo en jornada de invierno.
Transporte: 128 pesetas/día de trabajo.

Tabla de pluses (valores anuales) 1988

Nivel	Totales				
	10 turnos	15 turnos	17 turnos	20 turnos	21 turnos
1	12.491	113.575	226.776	287.553	326.710
2	13.060	112.510	216.459	283.102	321.835
3	13.574	111.253	206.604	278.354	316.559
4	14.479	110.253	197.651	273.756	311.326
5	14.353	108.447	190.229	268.247	305.077
6	14.291	106.544	183.314	262.536	298.519
7	14.213	104.474	176.648	256.551	291.581
8	14.124	102.240	172.465	250.297	284.270
9	14.017	99.842	164.031	243.772	276.581
10	13.900	97.286	158.064	236.984	268.524

Sub. comida: 200 pesetas por día de trabajo en jornada de invierno.
Transporte: 128 pesetas por día de trabajo.

Línea objetivo-prima indirecta-valores anuales

Nivel	Salario base (12 men. + 2 extr.)	Compl. salarial (12 men. + 2 extr.)	Prima rto. 100 %	Gratificación vacaciones	Total anual	Antigüedad 1 trienio (12 men. + 2 extr.)
1	1.921.179	77.344	288.176	52.200	2.338.899	61.478
2	1.810.392	75.474	271.560	52.200	2.209.626	57.933
3	1.714.627	73.693	257.194	52.200	2.097.714	54.868

Nivel	Salario base (12 men. + 2 extr.)	Compl. salarial (12 men. + 2 extr.)	Prima rto. 100 %	Gratificación vacaciones	Total anual	Antigüedad 1 trienio (12 men. + 2 extr.)
4	1.632.007	71.534	244.801	52.200	2.000.542	52.224
5	1.550.326	70.106	232.548	52.200	1.905.180	49.610
6	1.488.361	68.668	223.254	52.200	1.832.483	47.627
7	1.442.356	67.295	216.353	52.200	1.778.204	46.155
8	1.409.496	65.983	211.424	52.200	1.739.103	45.104
9	1.382.267	64.729	207.340	52.200	1.706.536	44.232
10	1.357.858	63.533	203.678	52.200	1.677.269	43.451
R-10	686.558	19.546	102.983	26.100	835.187	21.970

Líneas auxiliares

Nivel	Línea objetivo	Auxiliar al 3 %	Auxiliar al 7 %	Auxiliar al 10 %
1	2.338.899	2.268.732	2.175.176	2.105.009
2	2.209.626	2.143.337	2.054.952	1.988.663
3	2.097.714	2.027.714	1.950.874	1.887.943
4	2.000.542	1.940.526	1.860.504	1.800.488
5	1.905.180	1.848.025	1.771.817	1.714.662
6	1.832.483	1.777.509	1.704.209	1.649.235
7	1.778.204	1.724.858	1.653.730	1.600.384
8	1.739.103	1.686.930	1.617.366	1.565.193
9	1.706.536	1.655.340	1.587.078	1.535.882
10	1.677.269	1.626.951	1.559.860	1.509.542
R-10	835.187	810.131	776.724	751.668

Horas extraordinarias-valores hora base

(Trenios)

Nivel	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
0	825	859	893	927	961	995	1.029	1.063	1.097	1.131	1.165	1.199	1.233
1	779	811	843	875	907	939	971	1.003	1.035	1.067	1.099	1.131	1.163
2	738	769	800	831	862	893	924	955	986	1.017	1.048	1.079	1.110
3	704	733	762	791	820	849	878	907	936	965	994	1.023	1.052
4	675	703	731	759	787	815	843	871	899	927	955	983	1.011
5	647	674	701	728	755	782	809	836	863	890	917	944	971
6	625	651	677	703	729	755	781	807	833	859	885	911	937
7	610	635	660	685	710	735	760	785	810	835	860	885	910
8	600	624	648	672	696	720	744	768	792	816	840	864	888
9	592	616	640	664	688	712	736	760	784	808	832	856	880
10	586	610	634	658	682	706	730	754	778	802	826	850	874

Tabla de pluses (valores anuales) 1989

Niveles	10 turnos			15 turnos			17 turnos			20 turnos			21 turnos		
	Turno	Nocturnidad	Sábado Domingo Festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado Domingo Festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado Domingo Festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado Domingo Festivo	Turno	Nocturnidad	Sábado Domingo Festivo
1	13.041	-	-	13.041	105.531	-	13.041	93.805	129.908	13.041	111.394	175.770	13.041	105.531	222.513
2	13.635	-	-	13.635	103.826	-	13.635	92.290	120.058	13.635	109.594	172.330	13.635	103.826	218.535
3	14.171	-	-	14.171	101.977	-	14.171	90.646	110.882	14.171	107.642	168.789	14.171	101.977	214.340
4	15.116	-	-	15.116	99.988	-	15.116	88.878	102.354	15.116	105.543	165.142	15.116	99.988	209.920
5	14.984	-	-	14.984	98.235	-	14.984	87.320	96.295	14.984	103.692	161.374	14.984	98.235	205.281
6	14.920	-	-	14.920	96.312	-	14.920	85.611	90.849	14.920	101.663	157.505	14.920	96.312	200.422
7	14.839	-	-	14.839	94.232	-	14.839	83.762	85.820	14.839	99.467	153.534	14.839	94.232	195.340
8	14.746	-	-	14.746	91.993	-	14.746	81.772	81.197	14.746	97.104	149.460	14.746	91.993	190.039
9	14.634	-	-	14.634	89.601	-	14.634	79.645	79.970	14.634	94.579	145.285	14.634	89.601	184.516
10	14.512	-	-	14.512	87.054	-	14.512	77.381	73.125	14.512	91.890	141.009	14.512	87.054	178.773

Sub. comida: 209 pesetas/día de trabajo en jornada de invierno.
Transporte: 134 pesetas/día de trabajo.

Tabla de pluses (valores anuales) 1989

Niveles	Totales				
	10 turnos	15 turnos	17 turnos	20 turnos	21 turnos
1	13.041	118.572	236.754	300.205	341.085
2	13.635	117.461	225.983	295.559	335.996
3	14.171	116.148	215.699	290.602	330.488
4	15.116	115.104	206.348	285.801	325.024
5	14.984	113.219	198.599	280.050	318.500
6	14.920	111.232	191.380	274.088	311.654
7	14.839	109.071	184.421	267.840	304.411
8	14.746	106.739	177.715	261.310	296.778
9	14.634	104.235	171.249	254.498	288.751
10	14.512	101.566	165.018	247.411	280.339

Sub. comida: 209 pesetas/por día de trabajo en jornada de invierno.
Transporte: 134 pesetas/por día de trabajo.

TABLA DE VIGENCIAS COMUNES

Materia	Artículos vigentes
Denuncia	4. Convenio antigua ALUGASA (B.O.C.M. del 6 de junio de 1986).
Valoración. Procedimiento de reclamación, etc.	7.2.2 Convenio antigua ENDASA. 7.2.3 Convenio antigua ENDASA. 7.2.4 Convenio antigua ENDASA. 7.2.5 Convenio antigua ENDASA (a excepción del párrafo «de acuerdo con el procedimiento establecido en el punto 7.3.6»).
Garantías	7.5 Convenio antigua ENDASA.
Ingresos	8. Convenio antigua ENDASA.
Ascensos y promociones	9. Convenio antigua ENDASA.
Permisos y licencias	12. Convenio antigua ENDASA (a excepción del 12.3.1 regulado en vigencias específicas).
Complemento invalidez	19.1 Convenio antigua ENDASA.
Seguridad e Higiene	24. Convenio antigua ALUGASA.
Ropa de trabajo	35. Convenio antigua ALUGASA.
Servicios médicos de Empresa	36. Convenio antigua ALUGASA.
Ayuda estudios para hijos	37. Convenio antigua ALUGASA.
Colonia infantil	39. Convenio antigua ALUGASA.
Gastos de óptica y oculista	40. Convenio antigua ALUGASA.
Gastos odontología	41. Convenio antigua ALUGASA.
Ayuda disminuidos psíquicos	42. Convenio antigua ALUGASA.
Ayuda médico-farmacéutica, intervenciones y medicinas	43.b Convenio antigua ALUGASA.
Préstamos	45. Convenio antigua ALUGASA.
Actividades deportivo-culturales	46. Convenio antigua ALUGASA.
Comisión mixta de interpretación y vigilancia	51. Convenio antigua ALUGASA.
Vía de reclamaciones	Anexo-6. Convenio antigua ENDASA.

DISPOSICIONES ESPECIFICAS

1. Valoración puestos de trabajo:

1.1. Pendientes antes de 31 de diciembre de 1987: Para los casos pendientes, planteados antes del día 31 de diciembre de 1987 al amparo de la normativa de valoración anterior, se buscará solución en una reunión especial entre la Representación de los Trabajadores y el Equipo Técnico de Valoración, cuya celebración se llevará a cabo entre los quince y treinta días inmediatos siguientes a la firma del Convenio.

A esta reunión acudirán representantes de la Dirección en la Comisión Negociadora.

1.2. Formación de los miembros de la Comisión Paritaria: Una vez designados por cada parte, los miembros de la Comisión Paritaria de Valoración recibirán la documentación que se cita en los artículos 6 y 7 del Convenio y serán instruidos por el Equipo Técnico de Valoración sobre el contenido y aplicación del manual y del resto del proceso de calificación, a lo largo de 1989.

1.3. Reuniones de la Comisión Paritaria: La Comisión se reunirá, siempre que haya casos pendientes de valoración, con frecuencia trimestral.

2. Vacaciones.-Disfrute de vacaciones: A efectos de aplicación práctica de los treinta días naturales se acuerda su equivalencia a veintidós días laborables, sin perjuicio de la jornada anual pactada.

3. Complementos por invalidez.-Invalidez provisional: La Empresa complementará las prestaciones en esta situación en idéntica cuantía y forma que la regulada en Incapacidad Laboral Transitoria.

4. Incentivos.-Para la aplicación práctica de lo dispuesto en el artículo 16, se procederá de la forma siguiente:

1) Para el año 1988, se liquidará con la media ponderada de las fábricas (105 por 100 del valor de tabla).

2) Fábricas que tienen implantado incentivo: Se tomarán las medias ponderadas desde 1 de enero de 1989, que hayan sido utilizadas en el Centro, para regularizar sus pagos.

3) Fábricas pendientes de aplicación: Se tomará como media ponderada provisional la utilizada por las mismas para sus liquidaciones a cuenta.

4) Fábricas que no han renovado Convenio y, por tanto, no han adoptado el sistema de rendimientos del artículo 16: De momento no se incorporarán al cálculo.

Si alguna de las fábricas mencionadas en el apartado 2.º no llegara a implantar incentivo, se calculará la media ponderada, excluyendo al Centro o Centros de que se trate.

5. Excedencias voluntarias.-Para el personal de la antigua «Endasa», se mantendrá vigente el punto 12.3.1 de su Convenio anterior.

6. Interrupción vacaciones por ILT debida a enfermedad.-Para el personal procedente de la antigua «Alugasa», mantendrá su vigencia el último párrafo del artículo 19.

7. Dote por matrimonio.-Para el personal procedente de la antigua «Alugasa», mantendrá su vigencia el anexo número 11 de su Convenio anterior.

8. Ayudas socio-asistenciales.-El capítulo ayudas socio-asistenciales del Convenio del personal de la antigua «Alugasa», que permanece vigente, se hará extensivo a toda la plantilla afectada por el presente Convenio, extinguiéndose cualquier otro régimen que viniera disfrutando anteriormente.

No obstante si alguna persona de las que accede al sistema vigente disfrutara en este aspecto y a título personal de alguna condición a su juicio más ventajosa, podrá optar por su exclusión del régimen pactado y mantenimiento indefinido de su situación.

Sus valores se revisarán en el mismo porcentaje que experimenten las tablas salariales.

Este pacto tendrá efectividad del 1 de enero de 1989, a excepción de los préstamos que podrán ser solicitados al amparo del sistema unificado a partir de la firma del presente Convenio.

Para 1989, los valores aplicables a estas ayudas son:

8.a) Ayuda estudios hijos productores.

Preescolar: 12.350 pesetas.

EGB: 16.200 pesetas.

BUP: 19.500 pesetas.

COU y superior: 25.050 pesetas.

8.b) Gastos de óptica y oculista.

	Tope	Máximo a abonar
Gafas	12.730	6.365
Gafas bifocales o microlentillas	18.450	9.225
Reposición cristal bifocal	6.850	3.425
Reposición cristal normal	4.260	2.130

8.c) Ortodoncia: 46.780 pesetas.

8.d) Disminuidos psíquicos: 110.500 pesetas.

8.e) Préstamos.

Para vivienda: 800.000 pesetas.

Por matrimonio: 120.000 pesetas.

8.f) Actividades deportivo-culturales: 600.000 pesetas.

9. Caja social: A lo largo de 1989, el Comité de Centro deberá extinguir, de acuerdo con las finalidades previstas por la misma Caja Social, cesando las aportaciones a partir del 1 de enero de 1989.

10. Ayuda estudios pensionistas: Mantendrán su vigencia para el personal afectado por el antiguo Convenio de Endasa Madrid de Alugasa, disposición transitoria tercera.

ANEXO I

Nombre puesto	Nivel	Nombre puesto	Nivel	Nombre puesto	Nivel
J. Contabilidad Analítica (M)	1	Secret. Dir. Cial. HFC/ID (M)	4	Admvo. Deleg. Extrusión (BI)	6
ATS (M)	1	Sec. Dir. Cial. Discos Ex. C/Id. (M)	4	Admvo. Deleg. Hoja Fina (BI)	6
Vendedor Metal (M)	1	Secret. Secretario Gral. CO (M)	4	Admvo. Delegación General (ZA)	6
Proyectista Sist. Transporte (M)	1	Sec. Dir. Planif./Control CO (M)	4	Serv. Adm. Créditos C/Id. (M)	6
Analista Cred. 1.ª M. Intern. (M)	1	Tram. Adm. Cial. Exp. Metal C/I (M)	4	Serv. Adm. IPE C/ID. (M)	6
J. Contabilidad General (M)	2	Serv. Adm. + Rel. Ventas C/Id. (M)	4	Apoyo Caja + Serv. Adm. Tes. (M)	6
J. Contabilidad ALO (M)	2	Secret. Dirección IPE C/Id. (M)	4	Adm. Control Bcos./Serv. Ad. (M)	6
Programador Ordenador (M)	2	Secretariado y Adm. Fiscal (M)	4	Admvo. Personal/Prest. Asist. (M)	6
An. Planif./Prev. Finan. Inesp. (M)	2	Admvo. 2.ª Op. Exterior Grupo (M)	4	Conserje Presidencia (M)	6
An. Planif./Prev. Finan. A + A (M)	2	Secret. Dir. Planif. Gral/Est. (M)	4	Almacenero Depósito Metal (M)	6
Delineante-Proyectista IPE (M)	2	Apoyo Usuarios SN (M)	4	Almacenero Depósito Metal (BI)	6
Analista Cred. 1.ª Merc. Nal. (M)	2	Delineante Prod. Schuco (M)	4	Facturación Metal (M)	6
Coord. Admón. Proveedores (M)	2	Adm. Compras Materias Primas (M)	4	Conductor Turismo (M)	7
Coord. Admón. Bancos (M)	2	Vendedor-Administrad. Metal (B)	4	Conductor Servicio Oficina (M)	7
Inform./Estad. Socio-Laboral (M)	2	Vendedor-Administrad. Laminac (M)	4	Conductor Presidencia (M)	7
Gestión Social Complement. (M)	3	Vendedor-Administrad. Extr. (M)	4	Mozo Alm. P. Schuco La Llag. (B)	7
Delineante 1.ª IPE (M)	3	Vendedor-Administrad. H. Fina (M)	4	Serv. Ad. Admón. Cial./Prog. M. (M)	7
Cajero Principal (M)	3	Vendedor-Administrad. Schuco (M)	4	Serv. Adm. Deleg. Metal (B)	7
Admvo. Cont. Anal. Metal/Dep. (M)	3	Vendedor-Administrad. Schuco (B)	4	Serv. Adm. Deleg. Extrusión (B)	7
Admvo. Cont. Analit. E/L/H.F. (M)	3	Vendedor-Administ. S. Transp. (M)	4	Serv. Adm. Deleg. Laminación (B)	7
Admvo. Cont. Anal. Sist. E IPE (M)	3	Vendedor-Administrador Lam. (BI)	4	Serv. Adm. Deleg. Gral. (SEV)	7
Secret. Direc. Metal Exp. Triling	3	Vendedor-Administrad. Extr. (BI)	4	Serv. Adm. Deleg. Laminación (M)	7
Admvo. 1.ª Op. Exterior Grupo (M)	3	Vendedor-Administrad. HF (BI)	4	Serv. Adm. Contabilidad (M)	7
Análisis, Inform. y Seg. Inv. (M)	3	Vendedor-Administ. Laminac. (LC)	4	Serv. Adm. Admón. Central (M)	7
Coordinac. Empresas-Centros (M)	3	Vendedor-Administrad. Extr. (LC)	4	Serv. Adm. Auditoría (M)	7
Balances Consolidados Grupo (M)	3	Vendedor-Administ. Laminac. (B)	4	Apoyo Op. Ext. + Ser. Adm. Tes. (M)	7
Coord. Admón. Clientes (M)	3	Vendedor-Administrad. HF (B)	4	Guarda Colonia (TARR)	7
Analista Créditos 2.ª (M)	4	Sec. Dir. Cial. Schuco C/Id. (M)	4	Op. Teletipo-Télex-Fax C/Id. (M)	7
Operador Ordenador Senior (M)	4	Resp. Almac. Extrusión Getafe (M)	4	Conserje Oficinas (M)	7
Admvo. Personal-Nom. Activos (M)	4	Resp. Almac. P. Schuco L. Llag. (B)	4	Conserje/Office-Comedor (M)	7
Admvo. Personal-Nom. Pasivos (M)	4	Admvo. Ventas Export. HF (M)	4	Teletipo-Almacenillo (M)	8
Inf. Gestión P. B. (Adm. P/C) (M)	4	Admón. y Program. Metal (M)	5	Mozo Alm. P. Schuco Alcob. (M)	8
Inf. Gestión Transf. (Adm. P/C) (M)	4	Admón. Clientes (M)	5	Chófer-Jardinero Colonia (TARR)	8
Admón. Ventas Sist. Transp. (M)	4	Admón. Créditos y Cont. Fact. (M)	5	Mecanógrafa Adm. Central (M)	8
Admvo. Cont. Gral. Circulante (M)	4	Secret. Direcc. Cial. Laminac. (M)	5	Distrib. Document. Informat. (M)	8
Adm. Cont. Gl. Ine./Fin./C. Ord. (M)	4	Control Codif. Cl. y Proveed. (M)	5	Telefonista C/Idioma (M)	8
Admvo. Con. Gral. Gtos. Central (M)	4	Adm. Eco. Cial. Trans. (Prov.) (M)	5	Telefonista Delegación (B)	8
Admvo. Cont. Gral. A + A (M)	4	Admón. Transporte Metal (M)	5	Admvo. Documentación (M)	8
Admón. Proveedores (M)	4	Serv. Adm. + Rel. Publ. C/ID (M)	5	Mozo Alm. Transform. Deleg. (B)	9
Admón. Bancos (M)	4	Gestión Admvo. Comerc. Delegac.	5	Mozo Alm. Metal Deleg. (B)	9
Cartera (M)	4	Admvo. Estadist. y Estudios (M)	5	Mozo Alm. Extrusión Getafe (M)	9
Secret. Direcc. Finanza CO (M)	4	Admvo. Logist. Schuco Alcob. (M)	5	Telefonista (M)	9
Secret. Dir. Cial. Transf. CO (M)	4	Admvo. Alm. Extrusión Getafe (M)	5	Ordenanza Principal	9
Secret. Direcc. Administ. CO (M)	4	Admvo. Comercial Deleg. (SEV)	5	Ordenanza Oficina-Abascal (M)	9
Secret. Direcc. DO + RH/RJ CO (M)	4	Admón. y Control Metal (M)	6	Limpieza Oficinas (M)	10
Secret. Dir. Tecn./E.Fil. CO (M)	4	Admvo. Deleg. Metal (BI)	6	Ordenanza-Recados (M)	10
Secret. Direc. Sec. Gral. CO (M)	4	Admvo. Deleg. Extrusión (M)	6		
Secret. Direc. Sist. J/Inf. CO (M)	4	Admvo. Deleg. Laminación (BI)	6		

Art. 4. Denuncia.

«La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de un mes a la terminación de la vigencia del mismo. Caso de no efectuarse tal denuncia en la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado de año en año.»

Art. 7. Valoración de puestos de trabajo.

7.2.2 «La nueva valoración podrá ser solicitada por el Jefe del Servicio de que se trate, o por el titular del puesto afectado.»

7.2.3 «La iniciativa de apertura del proceso de valoración se formulará por escrito, en el impreso correspondiente y se cursará:

Por el trabajador, a la Jefatura de su Servicio a través del mando directo.

Por el Jefe del Servicio, a la Dirección del Centro de trabajo.»

7.2.4 «La decisión de la Dirección, autorizando o denegando la apertura del procedimiento de valoración, será comunicada en el plazo de quince días, contados desde la fecha de recepción de la solicitud, al interesado y al Comité del Centro de trabajo.»

7.2.5 «En caso de denegación, que deberá ser razonada, el solicitante podrá presentar la oportuna reclamación.»

Art. 7.5. Garantías.

7.5.1 «Si por reconversión de las funciones del puesto, debido a razones organizativas o por mera revisión de su valoración, se produjera una disminución de nivel, el titular conservará el salario de calificación y demás retribuciones correspondientes a la anterior valoración, a título personal y únicamente absorbibles por promoción o ascenso.»

7.5.2 «Se reconocen expresamente a la Dirección de la Empresa facultades de libre designación de las personas, con aptitud mínima para el desempeño del puesto que se trate, cuando ello tenga por objeto la absorción de garantías personales adquiridas, sin perjuicio de cuanto se haya regulado en materia de movilidad funcional y régimen de ascensos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior regirá exclusivamente en el supuesto de cambio definitivo y llevará aparejada la garantía de la propia categoría profesional del trabajador afectado, el destino a labores que no sean de categoría profesional inferior, así como la garantía de la formación suficiente para el desempeño del nuevo puesto.»

Art. 8. Ingresos.

«En cumplimiento de cuanto dispone el Estatuto del Trabajador, en el proceso de selección para el ingreso en la Empresa se tendrá en cuenta la capacidad, general y específica, para el puesto, así como las aptitudes y circunstancias de todo orden, que ponderadas debidamente, determinarán la lista definitiva de candidatos elegidos.

El Comité será informado previamente de los ingresos a realizar, necesidades de los mismos y procedimientos de selección previstos para que puedan expresar su opinión particular.»

Art. 9. Régimen de ascensos y promociones.

«La cobertura de vacantes en régimen de ascenso se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

9.1 Ascensos.

9.1.1 Se considerará ascenso la cobertura de un puesto de trabajo con carácter indefinido, que suponga la adjudicación de una categoría profesional de rango superior.

9.1.2 A los efectos de aplicación de cuanto a categorías profesionales se refiere, se entenderán como tales:

- a) Las consignadas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.
b) La de profesionales metalúrgicos, considerando integrados en la misma los puestos de primeros operadores de instalaciones básicas.

9.1.3 El ascenso se producirá a través de una selección de candidatos que tenga en cuenta sucesivamente los criterios siguientes:

- a) La capacidad teórica y práctica para el puesto de que se trate.
b) La experiencia en el puesto o especialidad.
c) La antigüedad en la Empresa, sólo a efectos de resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores.

9.1.4 La cobertura de puestos de la línea de mando, o cuyo desempeño suponga custodia, vigilancia o cierto grado de adaptación personal de regímenes de trabajo (Secretarías de Dirección y Conductores), aunque impliquen cambio de categoría profesional, seguirá el procedimiento establecido para las promociones.

9.2 Procedimiento de ascensos.—Las fases para llevar a cabo los ascensos serán las siguientes:

9.2.1 Convocatoria: En la que se indicarán los requerimientos del puesto, la capacidad exigible, o en su caso, la forma de acceder a ella, constarán también, los distintos plazos del proceso de ascenso.

9.2.2 Pruebas de capacitación o, en su caso, los cursos de formación selectivos que serán preparados y conducidos por el Servicio de Personal y evaluados por el Servicio correspondiente a la vacante convocada.

Los temarios para las pruebas de ascenso, tendrán como marco de referencia, en cuanto a nivel de exigencia y especialización, los diversos grados, ciclos y ramas de la Formación Profesional, complementados por los conocimientos específicos requeridos para cada puesto de trabajo. Entre la convocatoria y las pruebas mediará un plazo comprendido entre quince y treinta días.

9.2.3 Los candidatos preseleccionados a través de las pruebas o cursos, realizarán —si ello resulta conveniente— un breve período de adaptación práctica, cuyo resultado será tenido en cuenta en el conjunto de las calificaciones.

9.2.4 El proyecto general del proceso de ascenso (que comprenderá el detalle de sus fases) será comunicado con anterioridad a la convocatoria, al Comité de Empresa, quien podrá hacer las alegaciones y observaciones que sean del caso en el plazo de una semana. También será informado acerca de las incidencias y resultados de las fases, antes de su publicación o divulgación. El Comité de Centro podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente en las pruebas de capacitación citadas en el punto 9.2.2. Asimismo se dará acceso al Comité de Centro al resultado de las pruebas cuando exista alguna reclamación sobre las mismas.

9.2.5 Cuando resulten más aprobados que vacantes a cubrir en el concurso, los aprobados sin plaza tendrán una validez comprendida

entre seis meses y un año (establecida en función inversa a la exigencia educativa del puesto que se trate). Si dentro del plazo mencionado fuera necesario cubrir más vacantes de dicho puesto, se acudirá para ello a estos aprobados con anterioridad.

9.3 Promociones:

9.3.1 Se considerará promoción el acceso a la titularidad de un puesto de trabajo de mayor nivel retributivo, sin que ello suponga variación de la categoría profesional.

9.3.2 La cobertura de vacantes en régimen de promoción se efectuará por libre designación de la Dirección del Centro o Jefatura de Servicio en que delegue.

9.3.3 La negativa del trabajador a promocionar a un puesto de nivel superior, dará lugar a pérdida automática de la garantía personal que pudiere tener adquirida, salvo que dicha promoción llevara aparejada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

9.3.4 La designación, sin perjuicio de agotar previamente las posibilidades de la movilidad funcional en cuanto a la acomodación de excedentes, adaptación de trabajadores disminuidos, reducción de garantías personales, será orientada por los criterios siguientes:

a) Aprovechar la formación y experiencia existente, procurando la promoción de trabajadores con prácticas acreditativas en el puesto vacante.

b) Tener en cuenta la funcionalidad de la promoción, valorando positivamente las circunstancias siguientes:

Identidad o analogía de la especialidad de los candidatos con respecto a la de la vacante.

Inmediatidad del nivel o zona de valoración.

c) Evitar situaciones transitorias (destinos temporales a trabajos de superior nivel), siempre que pueda asegurarse la existencia de vacante.

d) Recurrir, para resolver situaciones no diferenciadas por los criterios anteriores, a la antigüedad en el grupo de trabajo donde la vacante se produzca, en el servicio y en la Empresa, sucesivamente.

e) El Comité de Empresa será informado de las vacantes a cubrir por promoción y será oído en cada uno de los casos.»

Art. 12. Permisos y licencias.

12.1 Permisos retribuidos.—La Empresa concederá a su personal, permiso retribuido por cualquiera de las causas que a continuación se relacionan y con la duración que en cada una de ellas se cita. Cuando se trate de duraciones flexibles, para determinar la ampliación de la duración del permiso, se atenderán las circunstancias siguientes:

- 1.º Desplazamiento a realizar.
- 2.º Regímenes de turnos que no permitan realizar trámites legales preceptivos.
- 3.º Circunstancias excepcionales.

Causas	Duración
Fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos.	De tres a cinco días naturales.
Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.	De tres a cinco días naturales.
Enfermedad grave de cónyuge, padres políticos, hijos, abuelos, nietos y hermanos.	De dos a cinco días naturales.
Enfermedad grave de hermanos políticos e hijos políticos.	Un día natural.
Nacimiento de hijo.	De dos días laborales a cinco días naturales.
Matrimonio.	Quince días naturales. A petición del trabajador, la cuenta de estos días se iniciará el día laborable inmediato siguiente al festivo o descanso. A ellos se podrá acumular el período de vacaciones si ello no entorpeciera gravemente el servicio.
Adopción de hijo.	Tiempo necesario para realizar la inscripción reglamentaria.
Operación quirúrgica leve de cónyuge, hijos o padres.	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Ingreso urgente en Centro hospitalario de esposa, hijo o familiar que conviva con el interesado.	Tiempo necesario (máximo un día natural).
Bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos o hermanos.	Tiempo necesario (máximo un día natural). Cuando la jornada anterior al acto el trabajador afectado preste servicio en turno de veintidós a seis horas se le adelantará a dicha jornada el permiso correspondiente.
Descanso de la mujer trabajadora embarazada.	Duración máxima de catorce semanas, distribuidas a petición de la interesada.
Pausa por lactancia de un hijo menor de nueve meses de la madre trabajadora.	Pausa de una hora, divisible en dos fracciones de media hora.
Traslado de domicilio habitual.	Un día natural.
Renovación del documento nacional de identidad.	Se concederá permiso por el tiempo indispensable cuando el régimen de trabajo no permita acudir a renovarlo fuera del horario laboral en los treinta días naturales siguientes a su fecha de caducidad.
Consulta al Médico de Cabecera.	Se abonará previa justificación y por un máximo de dieciséis horas anuales. Se concederá cambio de turno por este motivo cuando, siendo la consulta por la mañana, se trabajara en turno de veintidós a seis horas.

Otros:

Examen en Centro oficial: El tiempo preciso para participar en los exámenes.

Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y requerimiento o citaciones de Organismos e Instituciones de carácter oficial: El tiempo preciso para el cumplimiento.

Asistencia a entierro de un compañero: El tiempo preciso para acudir a las ceremonias.

Se concederá a un máximo de dos personas por taller. Al resto del personal que desee asistir, sin que ello entorpezca la marcha de los trabajos se le concederá permiso sin retribución.

Participación en campeonatos nacionales oficiales, en representación del Club social de INESPAL. Tiempo necesario para asistir a los mismos.

12.2 Permisos no retribuidos.—Se podrá conceder por alguna de las siguientes causas:

Fallecimiento de parientes o amigos íntimos.

Matrimonio de familiares (no comprendidos entre los ya especificados).

Gestiones particulares para asuntos propios que requieran la presencia del interesado.

19.1 Incapacidad laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo: En los casos de baja por accidente laboral, la Empresa garantiza el 100 por 100 de los ingresos en la misma cuantía que si se estuviera trabajando, o bien la prestación legal equivalente al 75 por 100 de la base reguladora para esta contingencia, caso de que fuese superior a esta última. Si el interesado optase por percibir la prestación legal, llegado el momento de la percepción de las pagas extraordinarias, se deducirá de ellas la parte proporcional ya percibida.

Cuando en un accidente no se derive baja, el tiempo de ausencia del puesto de trabajo dedicado a tratamiento y observación se considerará a todos los efectos como un permiso retribuido.

Art. 34. Comité de Seguridad e Higiene.

«Existe en la Empresa un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se atiene a las disposiciones legales en esta materia y vela por el cumplimiento de las normas obligatorias. Tiene a su cargo todos los cometidos que marca la legislación, estableciendo medidas de protección contra los riesgos profesionales y en favor de los trabajadores.

Todos los años se darán a conocer las medidas de seguridad, así como los miembros encargados de las mismas.»

Art. 35. Ropa de trabajo.

«Siempre que sea necesario, debido al trabajo que se realiza, la Empresa proporcionará a los productores las prendas que a continuación se relacionan:

Conserje, Ordenanzas y Chófer turismo: Un abrigo cada cuatro años, una gabardina cada dos años, dos trajes al año (uno de verano y otro de invierno), dos pares de zapatos, cuatro camisas y dos corbatas al año.

Personal de almacén y limpieza: Dos buzos o dos batas, según proceda, al comienzo del trabajo y una al año.

Empleados en general: Dos batas al comienzo del trabajo y una vez al año, cuando las condiciones del mismo lo requieran.

Todas las prendas irán debidamente marcadas con el nombre o anagrama de la Empresa.

La reposición de prendas se hará previa devolución de las ya usadas. Excepcionalmente, a juicio de los Jefes de Servicio, podrá reponerse una prenda antes de cumplir el plazo de caducidad cuando haya sufrido un deterioro manifiesto por cualquier causa justificada.»

Art. 36. Servicios Médicos de Empresa.

«Existe un Servicio Médico de Empresa que se rige por el Reglamento General de Servicios Médicos y tiene a su cargo todos los cometidos asignados en el mismo.

Este Servicio está atendido por un Médico que pasa consulta en el Botiquín los días y horas que se señalan, y por un Ayudante Técnico Sanitario que presta sus servicios diariamente durante la primera hora de la jornada.

Llevará un control de las bajas por enfermedad y accidente.

Verificará los reconocimientos sanitarios siguientes:

De ingreso: Antes de incorporarse al trabajo.

Periódicos: Anualmente todo el personal, y semestralmente siempre que el puesto de trabajo imponga esta precaución.

De reincorporación: Cuando el trabajador vuelva dado de alta, tras una ausencia por una enfermedad o accidente superior a treinta días.

A petición propia.

A petición del Jefe de Servicio.

Cualquier trabajador puede acudir al Servicio Médico para orientación en problemas relacionados con la salud propia o de familia a su cargo. Esto no le autoriza a interrumpir su trabajo si no es con permiso de su Jefe respectivo.»

Art. 37. Ayuda de estudios para hijos de los productores.

«Los productores que se hallen en activo y que tengan a su cargo hijos que estén cursando estudios, percibirán una ayuda por dicho concepto. Corresponderá percibir dicha ayuda a partir de los dos cursos inmediatamente anteriores a EGB. Será condición previa, para recibir ayuda escolar, que el alumno no repita más de un curso por ciclo (EGB, BUP, COU y Universitario).

La revisión de la cuantía total se efectuará al mismo tiempo que la revisión salarial, fijándose asimismo los módulos correspondientes a cada curso.

Sobre las cantidades fijadas se aplica un coeficiente corrector que varía según el número de hijos por los que se perciba la ayuda, aplicándose la siguiente tabla:

Número de hijos	Coficiente
1	1
2	1,15
3	1,30
4	1,45
5	1,60
6	1,75
7	1,90
8 o más	2

Los módulos vigentes son los que se especifican en el anexo número 7.

Las solicitudes deberán ser presentadas en el Departamento de Personal antes del 10 de septiembre, pagándose antes del 30 de septiembre.»

Art. 39. Colonia infantil.

«Endasa» posee en Tamarit (Tarragona) una colonia infantil de verano para los hijos de sus trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre los seis y los doce años, ambos inclusive.

También tendrán derecho a asistir los huérfanos de trabajadores siempre que el cónyuge sobreviviente no contraiga matrimonio.

Su funcionamiento será durante los meses de julio y agosto, organizándose turnos según edades. Los padres contribuirán a sufragar una parte de los gastos mediante la aportación de una cantidad por niño que asista y que se fijará anualmente.»

Art. 40. Gastos de óptica y oculista.

«Cuando no hubiere ayuda de la Seguridad Social o ésta fuera insuficiente, la Empresa abonará a todo el personal, cónyuge e hijos a su cargo, el 50 por 100 de la diferencia entre lo concedido por la Seguridad Social y el importe de los gastos que por este motivo se produzcan, previa justificación de los mismos y con arreglo al baremo indicado en el anexo número 8.

El pago de la ayuda impedirá por el mismo concepto y a la misma persona solicitar nuevamente en el plazo de cinco años, a excepción del pago de cristales por nueva graduación. La rotura o pérdida no dará derecho a la concesión.

En caso de necesitarse dos pares de gafas, uno de cerca y otro de lejos se abonarán ambos.»

Art. 41. Gastos de odontología y ortodoncia.

«Cuando no hubiera ayuda de la Seguridad Social o ésta fuera insuficiente, la Empresa abonará al personal, cónyuge e hijos a su cargo, el 50 por 100 del importe total de consultas, radiografías, extracciones, prótesis y reposición de piezas, salvo metales preciosos o similares.

En los casos de ortodoncia, se concederá una ayuda máxima especificada en el anexo número 9.»

Art. 42. Ayuda disminuidos psíquicos.

«Con el fin de ayudar a la formación y recuperación de las personas con capacidad mental disminuida, la Empresa abonará, siempre en defecto de la Seguridad Social, una subvención sobre gastos justificados por un importe que se señala en el anexo número 10.

Tendrán derecho a esta subvención, los familiares de productores reconocidos por la Seguridad Social que convivan con el y a sus expensas, siempre y cuando justifiquen la formación o recuperación realizada y hayan solicitado las ayudas oportunas, tanto a la Seguridad Social como a los demás Organismos Oficiales.

Asimismo la Empresa correrá con el costo de una póliza de Seguros de Vida e Invalidez en su modalidad superior actual, contratada con la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda de Subnormales y sujeta a las condiciones y requisitos estipulados por dicha Mutualidad.»

Art. 43.b Intervenciones y medicinas.

«Cuando no hubiera ayuda de la Seguridad Social o ésta fuera insuficiente, la Empresa abonará el 50 por 100 de los gastos que se produzcan previa justificación de los mismos.»

Art. 45. *Préstamos.*

«El personal fijo en plantilla, con un año o más de antigüedad, podrá solicitar la concesión de un préstamo de acuerdo con las normas siguientes:

Las solicitudes se enviarán al D.P. que se encargará de tramitación. Si las disponibilidades no fueran suficientes para el número de solicitudes, se creará una lista de espera por orden de antigüedad en las solicitudes.

Salvo casos excepcionales no se concederá préstamo a quien tenga otro en curso, ni por el mismo concepto por el que se le hubiera concedido anteriormente.

Si hubiera una solicitud de préstamos de extrema urgencia se estudiará la posibilidad de concederle preferencia.

Para la concesión del préstamo será condición indispensable que sea para el propio interesado.

Podrán concederse préstamos por alguno de los conceptos siguientes:

a) Por enfermedad.—El límite del préstamo se estudiará para cada caso concreto, así como su periodo de amortización. Sin intereses.

b) Por matrimonio.—Límite máximo, amortización e intereses según anexo número 11.

La solicitud habrá de efectuarse con anterioridad a la celebración del matrimonio.

c) Locomoción.—Por este concepto sólo se concederá préstamos a aquellos productores que, por las características del puesto de trabajo que ocupan, necesiten vehículo para desarrollar su labor en la Empresa.

d) Vivienda.—Se podrán conceder préstamos para adquisición de primera vivienda con el límite máximo de amortización e intereses que se señalan en el anexo número 12.»

Art. 46. *Cultura y deporte.*

«La Empresa sufragará el presupuesto justificado, que para actividades de fomento de la cultura y el deporte destine el Comité de Empresa, hasta un tope máximo que se señala en el anexo número 13. La gestión y administración de esta actividad se realizará por una Comisión que, presidida por la Dirección, está compuesta por tres vocales del Comité de Empresa.»

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25579 *RESOLUCION de 9 de junio de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se amplía el campo de actuación de la Empresa «Centro de Inspección y Asistencia Técnica, Sociedad Anónima» (CIATSA), y se da de baja en el Registro General de Entidades de Inspección y Control Reglamentario a la Empresa «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima».*

Vista la solicitud presentada por don Javier Pastor Cubillo, en nombre y representación de las Empresas «CIATSA» y «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», domiciliadas, respectivamente, en Madrid, calle Piquer, número 7, y avenida de Alfonso XIII, número 21, sobre su actuación como Entidades de Inspección y Control Reglamentario;

Resultando que la Empresa «CIATSA», fue inscrita en el Registro General de Entidades de Inspección y Control Reglamentario con el número 06, por Resolución de esta Dirección General, de fecha 19 de septiembre de 1988;

Resultando que «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima» fue inscrita en el citado Registro General con el número 11, por Resolución de esta Dirección General, de fecha 9 de diciembre de 1988;

Visto el Real Decreto 1407/1987, de 13 de noviembre;

Considerando que por reorganización interna de ambas Empresas, las actividades que «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima» venía realizando como Entidad de Inspección y Control Reglamentario, así como su personal y equipos han sido transferidos a «CIATSA»;

Considerando también que la actividad principal de «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima» ha sido limitada a la actuación como laboratorio de ensayos;

Considerando que en la documentación presentada se acredita que la Empresa «CIATSA» cumple con todas las exigencias establecidas en el Real Decreto 1407/1987, para su actuación en los campos abajo relacionados,

Esta Dirección General ha resuelto dar de baja en el Registro General de Entidades de Inspección y Control Reglamentario a la Empresa «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima» y paralelamente

Art. 51. *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

«Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio, se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Dicha Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la Empresa.

Las posibles ausencias serán cubiertas por quienes fuesen designados como suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento. La Comisión actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin incidir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.»

ANEXO VI

Vía de reclamaciones

I. Toda reclamación, alegación, petición o queja que pueda plantear un trabajador lo hará ante su mando inmediato quien, a ser posible, dará respuesta en el plazo de dos días laborables.

En caso contrario, se iniciará por vía de reclamación formal que será resuelta por la dirección del Centro en el plazo improrrogable de quince días laborables, a partir de la fecha de presentación de la vía de reclamación.

II. El procedimiento de la vía de reclamación será el siguiente:

El formulario será suministrado por el mando inmediato ante el que deberá ser presentado, quedando en poder del solicitante copia del mismo con fecha de acuse de recibo.

El Servicio correspondiente, tras informe de forma razonada en el propio impreso, remitirá al Servicio de Personal, de forma inmediata, original y la copia para el Comité de Empresa.

El Comité de Empresa podrá emitir su informe, si lo considera necesario, en el plazo de tres días.

La Dirección, a la vista de los informes recibidos, emitirá su resolución en los plazos previstos en el apartado I.

ampliar los campos de actuación de «CIATSA», en los ámbitos Reglamentarios:

Reglamentación Eléctrica.
Aparatos elevadores.

En los que «CTC-Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima» estaba acreditada.

La Entidad «CIATSA» deberá cumplir todas las condiciones impuestas en su inscripción.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 9 de junio de 1989.—La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

Ilmos. Sres. Directores provinciales.

25580 *RESOLUCION de 26 de junio de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa un circuito impreso marca «Sony», tipo grupo 1, fabricado por «CMK Singapore (PTE), Ltd.», en Singapur.*

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Sony España, Sociedad Anónima», con domicilio social en la calle Sabino de Arena, 42-44, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de un circuito impreso fabricado por «CMK Singapore (PTE), Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Singapur;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el «Laboratorio de CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave 2621-B-IE, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima» por certificado de clave TMSONCMKIA01CI, han hecho constar respectivamente que el tipo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2637/1985, de 18 de diciembre.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GCI-0061, y fecha de caducidad del día 26 de junio de 1991, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado